

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA BERDASARKAN SENIORITAS
DAN GAYA KEPEMIMPINAN BERDASARKAN GENDER
TERHADAP PERILAKU ETIS AUDITOR PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK MAKASSAR**



Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar**

Oleh:

**HASMAWATI
NIM : 10800110032**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2014**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku etis auditor pada kantor akuntan publik Makassar"**, yang disusun oleh **Hasmawati**, NIM: **10800110032**, mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan hari Sabtu, 29 November 2014 M bertepatan dengan 6 Safar 1436 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Akuntansi, (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 29 November 2014 M
6 Safar 1436 H

DEWAN PENGUJI

Ketua Majelis	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Munaqisy I	: Memen Suwandi, SE., M.Si	(.....)
Munaqisy II	: Drs. Thamrin Logawali, MH	(.....)
Pembimbing I	: Lince Bulutoding, SE., M.Si., Ak	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Mukhtar Lutfi M.Pd.	(.....)

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP: 19581022 198703 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hasmawati
NIM : 10800110032
Tempat/Tgl. Lahir : Tappina / 1 Desember 1991
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam
Alamat : samata, gowa
Judul : “Pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku etis auditor pada kantor akuntan publik Makassar”

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Makassar, 3 september

2014

Penyusun,

Hasmawati

10800110032

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalmu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil 'alamin atas segala nikmat iman, Islam, kesempatan, serta kekuatan yang telah diberikan Allah *Subhanahuwata'ala* sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* beriring salam untuk tuntunan dan suri tauladan Rasulullah *Shallallahu 'alaihiwasallam* beserta keluarga dan sahabat beliau yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Islam yang sampai saat ini dapat dinikmati oleh seluruh manusia di penjuru dunia.

Skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman Kerja Berdasarkan Senioritas dan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar”** yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi dan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Akuntansi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis sangat menyadari bahwa memulai sampai mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah sesuatu yang mudah dan gampang untuk di buat. Ada banyak hambatan dan cobaan yang dilalui. Hanya dengan ketekunan, motivasi dan kerja keras yang menjadi penggerak untuk penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena adanya berbagai bantuan baik berupa materi dan nonmateri dari berbagai pihak yang telah membantu

memudahkan langkah penulis. penulis telah berusaha sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Ucapan terima kasih yang tiada tara untuk kedua orang tua penulis. Untuk Ibunda Hasanah dan Ayahanda H. Hamzah yang telah menjadi orang tua terhebat sejagad raya, yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian, dan kasih sayang serta doa yang tentu takkan bisa penulis balas.

Untuk kelima kakak dan kedua adik penulis, ka' Aslan, Sahara, Mut'ima, Husni, Rosdiana, adik Misbawati dan sibungsu Naslia, terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya. Terima kasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan untuk seluruh keluargaku tercinta terimah kasih atas semua doa yang kalian tujukan kepada penulis.

Terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Qadir Gassing, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar,
2. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Jamaluddin Madjid, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Akuntansi dan Bapak Memen Suwandi S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi UIN Alauddin Makassar, serta untuk seluruh staf Fakultas dan Dosen pengajar
4. Lince Bulutoding S.E.,Msi.Ak selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Mukhtar Lutfi M.Pd. selaku pembimbing II atas segala ilmu, motivasi, nasehat, dan bantuan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir hingga penyelesaian penulisan skripsi ini.

5. Terima kasih khusus untuk teman-teman perumahan Garaganti Kasma, mia, Eva, Diah Ambar, Maulida, fitrah, eni, juga adik-adik. Sekali lagi Terima kasih banyak atas kesetiakawanan kalian untuk selalu bersama-sama melalui segala macam suka maupun duka selama semester awal hingga akhir dari semua aktivitas perkuliahan, bantuan dan motivasi juga dorongan untuk penulis agar selalu bersemangat untuk menyelesaikan semua tugas yang ada.
6. Terimah kasih yang sangat luar biasa untuk sepupu ibrahim dan mas bro abd. Saming yang sudah sangat ikhlas membantu dalam setiap keperluan penulis.
7. Terima kasih untuk teman-teman akuntansi angkatan 2010 Sungguh penulis sangat senang sekali bisa menjadi salah satu bagian dari kalian teman yang luar biasa.
8. Terima kasih untuk teman-teman Ikatan Mahasiswa Akuntansi Indonesia dan teman-teman KKN angkatan 49 bontoramba (bonsel).
9. Terima kasih untuk organisasi Himpunan Mahasiswa Islam sebagai wadah dalam proses belajar penulis dimana penulis tidak akan pernah mendapatkan pelajaran yang sama di bangku perkuliahan dan untuk semua teman-teman yang berperan aktif dalam organisasi HMI, untuk kakanda-kakanda yang dengan suka rela membagi ilmu yang mereka dapatkan dan semoga bermanfaat untuk kehidupan dunia dan akhirat penulis. Akhir kata dari penulis permohonan maaf dan terima kasih untuk semua yang telah hadir dalam kehidupan penulis dan Semoga karya kecil ini dapat bermanfaat untuk kita semua. Amin Ya Allah...

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1-18
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Hipotesis	11
D. Definisi Operasional	11
E. Kajian Pustaka	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	17
BAB II : TINJAUAN TEORITIS.....	19-29
A. Landasan teori.....	19
B. Rerangka pikir	28
BAB III : METODE PENELITIAN	30-39
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Metode pengumpulan data.....	32
D. Instrumen penelitian	32
E. Validitas dan reliabilitas instrumen	32
F. Teknik analisis data	32
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40-62

A. Hasil Penelitian	40
B. Hasil Analisis Data	41
C. Hasil Analisis deskriptif variabel penelitian.....	49
D. Hasil Uji Hipotesis.....	56
E. Pembahasan	59
BAB V : PENUTUP	63-64
A. Kesimpulan.....	63
B. Implikasi Penelitian.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65-67
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

Daftar Tabel

Tabel 3.1 : Populasi Praktisi Pada KAP Makassar.....	31
Tabel 3.2 : kriteria autokorelasi Durbin-Watson (DW)	37
Tabel 4.1 : Ikhtisar Distribusi Dan Pengembalian Kuesioner	40
Tabel 4.2 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	42
Tabel 4.3 : Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Etis	43
Tabel 4.5 : Hasil Uji Raliabilitas	45
Tabel 4.6 : Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.7 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.8 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.9 : Hasil Uji Autokorelasi.....	49
Tabel 4.10 : Ikhtisar Rentang Skala Faktor Kantor Akuntan Publik	50
Tabel 4.11 : Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X1).....	51
Tabel 4.12 : Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	53
Tabel 4.13 : Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Perilaku Etis Auditor (Y) ..	54
Tabel 4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.15 : Hasil Uji Parsial (Uji T)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir atau Model Penelitian	28
---	----

ABSTRAK

Nama : Hasmawati
NIM : 10800110032
Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja Berdasarkan Senioritas Dan Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Gender Terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui Apakah Pengalaman Kerja berdasarkan senioritas berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar; 2) Untuk mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan berdasarkan gender berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Makassar. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan pada lima Kantor Akuntan Publik dengan sampel sebanyak 31. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik makassar mewakili secara representatif auditor yang ada di Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja berdasarkan senioritas terhadap perilaku etis auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku etis auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 67,2% dan sisanya sebesar 32,8% merupakan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru yang dianggap masih memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Mengingat bahwa persentase total pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku etis sebesar 67,2% dan 32,8% merupakan pengaruh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntan publik mempunyai kedudukan yang unik dibandingkan dengan profesi lainnya, profesi ini merupakan profesi yang berlandaskan kepada kepercayaan dari masyarakat atau publik untuk memberikan jasa profesionalnya kepada pihak yang berkepentingan baik pihak internal yaitu pihak manajemen, maupun pihak eksternal yaitu pihak kreditor, investor dan sebagainya. Untuk jasa yang diberikan kepada pihak kedua ini, akuntan yang disebut kreditor ini bertindak sebagai penengah antara dua pihak yang berbeda kepentingan, yaitu antara pihak internal dengan pihak eksternal, karena dalam menjalankan tugasnya auditor harus bertindak objektif dan independen berlandaskan pada standar dan peraturan yang berlaku serta standar moral yang diterima secara luas, dalam hal ini auditor sering dihadapkan dengan situasi dilema etis dalam pengambilan keputusan (Ade imam suhakim dan Dicky arisudhana, 2011: 39).

Di Indonesia, isu mengenai etika akuntan berkembang seiring dengan terjadinya beberapa pelanggaran etika, baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah (Nurlan, 2011: 13). Pengembangan dan kesadaran etik/moral memainkan peran kunci dalam semua area profesi akuntansi, (Muawanah dan Indriantoro, 2001: 1). Akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi dimana mereka bernaung, profesi mereka, masyarakat dan diri mereka sendiri. Akuntan mempunyai tanggungjawab menjadi kompeten dan untuk menjaga integritas dan objektivitas mereka. Dalam menjalankan profesinya seorang akuntan secara terus menerus berhadapan dengan dilema etik yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan.

Menurut Yusti Pujisari (2010: 24), secara umum dunia kerja di luar rumah didominasi oleh pria. Kekuatan organisasi yang mereka bangun dalam dunia kerja mereka otomatis akan dipengaruhi oleh karakter maskulin. Demikian pula halnya dalam kantor akuntan publik. Persepsi antara maskulin dan feminim sedikit terjadi ketimpangan dalam lingkup praktek akuntansi karena yang selama ini hanya didominasi oleh sifat maskulin, sedangkan sifat feminim termarginalkan karena begitu banyaknya alasan yang bisa membuat kerugian secara materi tanpa melihat keuntungan nilai spiritual dari sifat feminim itu sendiri. Penemuan ilmiah yang diteliti oleh Danah Zohar dan Ian Marshall mengenai *Spiritual Quotient* mengatakan, bahwa makna yang paling tinggi dan paling bernilai, manusia akan merasa bahagia, justru terletak pada aspek spiritualitasnya. Hal tersebut dirasakan oleh manusia, ketika ia ikhlas mengabdikan kepada sifat atau kehendak Allah SWT. Sesuai dengan firman-Nya dalam surah Al-hujurat ayat 13:

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوبًا وَقَبَآئِلَ لِتَعَارَفُوْٓا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ ٱللّٰهِ أَتَقٰىكُمْ ۚ إِنَّ ٱللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ

Terjemahnya:

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Kebiasaan manusia memandang kemuliaan itu ada sangkut pautnya dengan kebangsaan dan kekayaan. Padahal menurut pandangan Allah, orang yang mulia itu adalah orang yang paling bertakwa kepada Allah. Mengapa manusia saling mengolok-olok sesama saudara hanya karena Allah menjadikan mereka bersuku-suku dan berkabilah-kabilah yang berbeda-beda, sedangkan Allah menjadikan seperti itu agar manusia saling mengenal dan saling tolong menolong

dan kemaslahatan-maslahatan mereka yang bermacam-macam. Namun tidak ada kelebihan bagi seseorangpun atas yang lain, kecuali dengan taqwa dan keshalihan, disamping kesempurnaan jiwa bukan dengan hal-hal yang bersifat keduniaan yang tidak pernah abadi. Allah tidak menyukai orang-orang yang memperlihatkan kesombongan dengan keturunan, kepangkatan atau kekayaan karena yang mulia diantara manusia disisi Allah hanyalah orang yang bertakwa kepada-Nya.

Diriwayatkan pula dari Abu Malik Al-Asy'ari, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda, "sesungguhnya Allah tidak memandang kepada pangkat-pangkat kalian dan tidak pula kepada nasab-nasabmu dan tidak pula pada tubuhmu, dan tidak pula pada hartamu, akan tetapi memandang pada hatimu. Maka barang siapa mempunyai hati yang shaleh, maka Allah belas kasih kepadanya. Kalian tak lain adalah anak cucu Adam. Dan yang paling dicintai Allah hanyalah yang paling bertaqwa diantara kalian,". Jadi jika kalian hendak berbangga maka banggakanlah taqwamu, artinya barang siapa yang ingin memperoleh derajat-derajat tinggi hendaklah ia bertaqwa. Sesungguhnya Allah maha tahu tentang kamu dan amal perbuatanmu, juga maha waspada tentang hatimu, maka jadikanlah taqwa sebagai bekalmu untuk akhiratmu. Ahmad Mustofa Al-Maraghi (1993: 235-238).

Dari penjelasan potongan ayat surah al-hujurat di atas mengenai laki-laki dan perempuan perbedaannya hanyalah terletak pada ketakwaannya saja. Sedangkan Akuntansi modern yang maskulin membentuk profesi akuntansi yang juga bersifat maskulin, karena dibentuk dari teori-teori filosofis yang juga bersifat maskulin dengan nilai-nilai seperti objektivitas, materialitas, eksploitatif dan meminggirkan nilai-nilai feminim seperti *feeling*, *caring* dan *sharing*. Akuntansi tidak hanya aspek teknis pencatatan, tetapi juga meliputi lingkungan sosial yang lebih luas (Suryan Widati,dkk 2011: 4).

Demikian pula halnya dalam kantor akuntan publik. Beberapa penelitian mengatakan bahwa karakter maskulin lebih dominan dalam kantor akuntan publik. Lingkungan kantor akuntan publik yang berkarakter maskulin maksudnya adalah seperti yang diungkapkan Pujisari(2010: 24) yaitu lingkungan kerja yang level ketat. Konsekuensinya, seseorang baik pria maupun wanita yang bekerja dalam kantor akuntan publik harus menyesuaikan dengan karakter maskulin dan mengurangi atau menghilangkan karakter femininnya. Kompetisinya tinggi, tekanan kerja yang berat, pengendalian dan pengawasan yang dominasi yang lebih condong pada karakter maskulin dari akuntansi *mainstream* yang bebas nilai dan bersifat materialistis reduksionis, dengan fokus utama pada hal-hal yang bersifat material (Suryan Widati,dkk 2011: 5). Sifat materialis ini mendorong pelaku akuntansi (akuntan) dan pengguna informasi akuntansi bersifat sama. Yang terjadi kemudian,akuntansi menjadi alat bagi manusia untuk menghancurkan peradabannya atas nama materi yang berujung pada sikap utilitarian dan egoistis.

Meningkatnya keterlibatan wanita dalam kantor akuntan publik yang dikatakan berkarakter maskulin menunjukkan bahwa wanita juga dapat menyesuaikan dengan karakter maskulin. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan Maupin dan Lehman dalam Pujisari (2010: 11) menunjukkan bahwa semua wanita pada tingkat partner memiliki karakter maskulin yang tinggi, dengan perincian 40% maskulin (maskulin tinggi-feminin rendah) dan 54% androgini. Karakter androgini maksudnya adalah seseorang yang memiliki karakter maskulin dan feminin tinggi sekaligus.

Bila wanita dapat berkarakter maskulin, maka sebaliknya, pria pun juga dapat berkarakter feminin. Penelitian Maupin dan Lehman tersebut juga menunjukkan bahwa auditor pria pada level junior, senior, dan manajer ada yang memiliki karakter feminin. Sementara itu, pada level partner baik pria dan wanita

tidak ada yang memiliki karakter feminin (maskulin rendah-feminin tinggi). Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesuksesan seseorang (baik pria maupun wanita) di kantor akuntan publik, maka semakin tinggi nilai-nilai maskulin yang melekat dalam dirinya. Kalaupun pada level partner seseorang memiliki karakter feminin yang tinggi, tetapi akan selalu dibarengi dengan karakter maskulin tinggi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuhertiana (2010: 3) dalam sudut pandang *mainstream*, akuntansi yang tercermin dalam praktek akuntansi dunia adalah semata-mata rasional, logis dan dapat dianalisis. Perhitungan dan pengukuran akuntansi menyediakan dasar bagi pengambilan keputusan yang rasional, bertujuan untuk menciptakan efisiensi serta maksimalisasi keuntungan. Akuntansi kemudian menjadi selalu rasional, materialistik serta reduksionis yang dalam perspektif budaya, filsafat, psikologis serta spiritual erat dikaitkan dengan sifat-sifat maskulin. Bertolak dari sudut pandang ini, segala ketimpangan gender yang menimpa perempuan dalam bidang akuntansi dianggap sebagai suatu kewajiban. Akuntansi sebagai disiplin ilmu yang maskulin senantiasa menentang sifat-sifat feminin. Karena itu, kemunculan pandangan berbias gender, di mana perempuan sebagai makhluk feminin dianggap tidak pantas bekerja dalam bidang akuntansi menjadi sah adanya.

pengaruh *Anglo-Saxon* ditambah dengan situasi kontemporer, profesi akuntansi dibagi menjadi dua bidang yaitu, yang pertama akuntansi pada tataran "*finance*" yang mengacu pada pekerjaan lelaki, dan kedua pada tataran pekerjaan "*bookkeeping*", yang mengacu pada pekerjaan perempuan (Czarniawska, 2008: 5). Masalah ini timbul akibat organisasi profesi akuntan dianggap sebagai *masculine enterprises* dan akuntansi masih dipandang dalam definisi yang sempit. Penelitian Suryan Widati, dkk (2011: 9) masih berbicara pada posisi perempuan

sebagai akuntan dalam entitas akuntansi yang *profit oriented*. Akuntan masih dipandang sempit pada tataran bidang keuangan. Padahal seharusnya akuntan juga mampu menjalankan profesinya sebagai aktor ilmu akuntansi yang bersifat sosial. Agar dapat memberikan manfaat bagi kehidupan manusia, akuntansi harus melepaskan dominasi materialisme ini dan mendudukan kembali hal-hal yang lain yang selama ini dianggap tidak penting.

Maskulin/feminin yang selanjutnya disebut dengan peran jenis pada mulanya muncul dari pembagian peran yang didasarkan pada jenis kelamin (*sex*) oleh masyarakat. Maskulin/feminin juga dikatakan sebagai *stereotip*. Pengertian *stereotipe* adalah pelekatan sifat terhadap individu atau kelompok tertentu. Adanya *stereotipe* bahwa pria memiliki karakter maskulin dan wanita memiliki karakter feminin telah menjadi salah satu dasar pemikiran penelitian bahwa terdapat perbedaan antara auditor pria dan wanita dalam beberapa aspek seperti kinerja, kepuasan kerja, kemajuan karir, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kantor akuntan publik. Anggapan bahwa sifat-sifat yang dimiliki wanita harus lembut, tidak agresif dan tidak dominan atau disebut feminin, mengkondisikan wanita tidak memiliki kesempatan yang sama dalam meraih karir di kantor akuntan karena dianggap sifat demikian tidak sesuai untuk memegang posisi yang lebih tinggi atau kepemimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hull dan Umansky (2007: 21) bahwa wanita yang meraih level manajer atau partner masih sedikit di kantor akuntan publik. Kepemimpinan tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan)

yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene Djasmoredjo, 2004 :316).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh orang pada saat memberikan pengaruh pada bawahan. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi bawahan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007: 8).

Nugrahaningsih (2005: 5), menguji perbedaan perilaku etis auditor di KAP. Hasil penelitiannya menemukan bahwa *gender* tidak menyebabkan perbedaan perilaku etis yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, namun terdapat perilaku etis yang signifikan antara auditor junior dengan auditor senior, auditor junior cenderung berperilaku etis lebih baik dari pada auditor senior. Selanjutnya, Kiryanto (2006: 6) meneliti tentang desain dan pengaruh sistem kontrol pada akuntan yang bekerja di KAP. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa standar berbasis internalisasi dan tekanan kerja dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan standar oleh bawahan. Sedangkan pengaruh dari 3 komponen sistem kontrol ini terhadap kinerja dimoderasi oleh tingkat stress pelaksanaan pekerjaan bawahan.

Pembahasan mengenai perilaku dan keinginan untuk mengubah perilaku atau menciptakan perilaku yang diinginkan, pertama-tama perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut dan seberapa kuat pengaruh-pengaruh tersebut (Arianti, 2012: 4). Penelitian ini mengambil *starting point*

penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fauzi (2001: 618) yang meneliti tentang pengaruh perbedaan faktor-faktor individual berupa *locus of control*, disiplin akademis, pengalaman kerja dan *equity sensitivity* terhadap perilaku etis mahasiswa.

Faktor utama yang menjadikan penelitian tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Fauzi (2001: 6) hanya menganalisis perbedaan perilaku etis di tempat kerja secara umum, sedangkan dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis perbedaan perilaku etis dan memfokuskan penelitian tentang persepsi auditor terhadap kode etik akuntan (etika profesi), sehingga variabel perilaku etis dalam penelitian ini akan difokuskan pada etika profesi. Penelitian ini menggunakan survei dengan memodifikasi instrumen penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Perbedaan kedua responden penelitian ini adalah auditor sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya diambil dari mahasiswa, dan penggunaan sampel akuntan (auditor) hanya disarankan sebagai perbandingan dunia akademis dengan dunia kerja. Perbedaan ketiga dalam penelitian ini dengan menambahkan satu variabel atribut individu yaitu gender. Penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh gender terhadap etika telah banyak dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh gender terhadap etika menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan belum konsisten, selain itu penelitian di Indonesia belum begitu banyak yang meneliti masalah ini (Winarna, 2003: 7). Perbedaan yang keempat adalah mengubah definisi dan pengukuran variabel pengalaman kerja menjadi lama pengalaman kerja.

Pengubahan tersebut didasarkan pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu auditor yang tentunya telah memiliki pengalaman kerja.

Hal ini juga didukung UU no.34 tahun 1954 yang mengatur penggunaan sebutan akuntan. Untuk dapat berpraktik sebagai akuntan publik terdaftar, diperlukan izin dari Departemen Keuangan, yaitu adanya persyaratan pengalaman, minimal 3 tahun bekerja sebagai auditor pada KAP atau BPKP. Dalam penelitian sebelumnya pengalaman kerja diukur berdasarkan ada atau tidaknya pengalaman kerja. Pada penelitian ini, pengalaman kerja tidak diukur berdasarkan ada atau tidaknya pengalaman kerja, melainkan diukur dari lamanya bekerja yaitu termasuk dalam kategori auditor senior dan kategori auditor junior. Pembagian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Widiastuti(2003: 13). Hal ini juga dilandasi oleh UU no.34 tahun 1954 yang mengatur penggunaan sebutan akuntan. Untuk dapat berpraktik sebagai akuntan publik terdaftar, diperlukan izin dari Departemen Keuangan, yaitu adanya persyaratan pendidikan, diperlukan gelar sarjana ekonomi jurusan akuntansi dari fakultas ekonomi Universitas Negeri yang telah mendapatkan persetujuan dari Panitia Ahli Persamaan Ijazah Akuntan. Berdasarkan hal tersebut, jelas bahwa auditor berasal dari disiplin akademis akuntansi, sehingga tidak terdapat perbedaan faktor individual disiplin akademis.

Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan, akibat perilaku gender yang berakibat pada gaya kepemimpinan dan juga pengalaman kerja yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya. Untuk itu peneliti bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut apakah betul-betul terdapat perbedaan baik sedikit maupun banyak antara perilaku akuntan publik pria dan wanita dan juga antara senior dan junior, atau bahkan tidak terdapat perbedaan sama sekali.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Kerja berdasarkan senioritas berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berdasarkan gender berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar?

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Pengalaman kerja berdasarkan senioritas berpengaruh terhadap perilaku etispada Kantor Akuntan Publik Makassar.
2. H2 : Gaya kepemimpinan berdasarkan gender berpengaruh terhadap perilaku etis auditorpada Kantor Akuntan Publik Makassar.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Perilaku etis didefinisikan sebagai pelaksanaan tindakan *fair* sesuai hukum konstitusional dan peraturan pemerintah yang dapat diaplikasikan (Nugrahaningsih, 2005: 3). Perilaku etis auditor adalah variabel yang akan diukur dalam penelitian ini. Pengukuran persepsi terhadap kode etik menggunakan “Pernyataan mengenai persepsi terhadap kode etik” yang telah dikembangkan oleh Sihwahjoeni dan Gudono (2000). Penelitian ini akan memfokuskan pada faktor-faktor atau substansi kode etik akuntan yang meliputi:

- a. pelaksanaan kode etik
- b. penafsiran dan penyempurnaan kode etik

Instrumen persepsi ini terdiri dari 11 item pertanyaan yang diukur dengan skala likert 1 sampai dengan 5 yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

2. Variabel Independen (X)

a. Pengalaman Kerja (X1)

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Rotter (1971) dalam jurnal oleh Soni Agus Irwandi (2008). Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Tubbs dalam Tahar (2012:24) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan.

Auditor yang kurang berpengalaman tentunya akan berbeda dengan yang telah cukup berpengalaman dengan masa kerja yang lebih lama dalam pekerjaan dan keputusan audit. Auditor yang berpengalaman akan melakukan tingkat kemungkinan kesalahan yang lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman.

Pengalaman auditor bisa dilihat dari lamanya dia bekerja sebagai seorang auditor. Tahar (2012: 25) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya:

- 1) Mendeteksi kesalahan
- 2) Memahami kesalahan

3) Mencari penyebab munculnya kesalahan

Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Bene D. M. Djasmoredjo (2004: 125). Kepemimpinan, tidak mungkin bisaterlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene D. M. Djasmoredjo, 2004 :316). Beberapa indikator yang digunakan dalam menilai gaya kepemimpinan yaitu:

1) Komitmen organisasi

Menurut Luthans (2010: 149) komitmen organisasi merupakan sebuah tingkah laku yang sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah "proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan" (Susilo Martoyo, 1994 : 163). Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Yang dimaksudkan "dorongan" itu sendiri adalah : desakan yang alami untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

3) Komunikasi

Kelancaran komunikasi antar anggota dalam satu tim audit sangat penting keberadaannya dalam upaya menghindari terjadinya perilaku penurunan kualitas audit (Audit Quality Reduction Behavior/AQRB) yang dilakukan oleh auditor. Perilaku penurunan kualitas audit biasanya dilakukan dengan mengurangi perolehan bukti dengan cara yang tidak efektif, yaitu bukti audit belum mencukupi sebagai *samplesize* pembuktian transaksi dan mengakhiri pelaksanaan audit dengan lebih awal (*premature audit*). Terjadinya permasalahan tersebut sangat bisa dimungkinkan oleh kurangnya penerapan komunikasi yang efektif antar staf dalam tim audit.

Kualitas dan kuantitas pertukaran informasi atau kelancaran komunikasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kultur organisasi yang melekat pada KAP itu sendiri. Gaya kepemimpinan dan kultur organisasi menentukan arah untuk seluruh organisasi dan mempengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan pola kepemimpinan dari seluruh sistem (Harvey dan Brown, 2003: 21).

4) Kepuasan Kerja

Keith Davis & John W. Newstrom (2010: 105) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Selanjutnya, Locke dalam Fred Luthans (2006 : 243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi

positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Jadi, kepuasan kerja adalah merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

c. Senioritas dan Gender (DX_1 dan DX_2)

Kedua Variabel ini diproksikan menggunakan variabel dummy, dimana 1 = pria dan 0 = wanita dan 0 = junior dan 1 = senior

E. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu dapat dilihat berikut ini:

1. Muslimin (2006)

Penelitian ini menguji tentang “Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Antara Auditor Pria Dan Auditor Wanita Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surabaya Timur” dan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, komunikasi, dan kepuasan kerja antara auditor pria dan auditor wanita. Sehingga dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Surabaya Timur.

2. Fahriah Tahar (2012)

Judul penelitian Fahriah Tahar adalah “Pengaruh Diskriminasi Gender Dan Pengalaman Terhadap Profesionalitas Auditor”. Pengolahan data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan diskriminasi gender (X_1) dan pengalaman (X_2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (Y).

3. Rr. Sabrina K. Indira Januarti (2011)

Penelitian Rr. Sabrina K. Indira Januarti yang berjudul “Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika dan Gender Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisisme Profesional Auditor” ini memberikan bukti bahwa gender berpengaruh secara langsung terhadap ketepatan pemberian opini auditor, dan situasi audit berpengaruh positif dengan ketepatan pemberian opini auditor melalui skeptisisme profesional auditor. Sedangkan faktor lainnya pengalaman, keahlian, situasi dan etika tidak berpengaruh langsung terhadap ketepatan pemberian opini. Faktor pengalaman, etika, keahlian, gender tidak berpengaruh terhadap ketepatan pemberian opini melalui skeptisisme sebagai variabel intervening.

4. Yulianasution (2011)

Penelitian ini berjudul “Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor Di Kap Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus Of Control, Lama Pengalaman Kerja, *Gender*, Dan *Equity Sensitivity*)”. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikumpulkan dan diolah, diketahui bahwa terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor internal *locus of control* dan auditor external *locus of control*. Secara statistik, auditor internal *locus of control* cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor external *locus of control*. Terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor senior dan auditor junior. Secara statistik, auditor junior cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor senior. Tidak terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor pria dan auditor wanita. Secara statistik, gender tidak menyebabkan perbedaan perilaku etis yang signifikan. Terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor *benevolents* dan auditor *entitleds*. Secara statistik, auditor *benevolents* cenderung mempunyai perilaku lebih etis daripada auditor *entitleds*. Secara keseluruhan seluruh responden (auditor) dalam

penelitian ini memiliki persepsi positif terhadap kode etik ikatan akuntan Indonesia yang meliputi pelaksanaan kode etik, serta penafsiran dan penyempurnaan kode etik, sehingga seluruh responden memiliki perilaku yang etis. Kesimpulan keseluruhan yang dapat diambil bahwa setiap responden (auditor) dalam penelitian ini secara umum mempunyai perilaku yang etis, meskipun kadarnya berbeda dari masing-masing individu berdasarkan perbedaan faktor-faktor individual yang dimilikinya.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Apakah Pengalaman Kerja berdasarkan senioritas berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar.
- b. Untuk mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan berdasarkan gender berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris perbedaan perilaku etis antara auditor pria dan wanita, auditor senior dan junior pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Makassar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk memperkuat teori yang mendasari perilaku etis dan kinerja auditor yakni teori gender. Epistemologi penelitian *Gender* secara garis besar bertitik tolak pada paradigma feminisme yang mengikuti dua teori yaitu; fungsionalisme struktural

dan konflik. Aliran fungsionalisme struktural tersebut berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas berbagai bagian yang saling mempengaruhi.

Hilary M. Lips dan S. A. Shield membedakan teori strukturalis dan teori fungsionalis. Teoristrukturalis condong ke sosiologi, sedangkan teori fungsionalis lebih condong ke psikologis namun keduanya mempunyai kesimpulan yang sama. Dalam teori itu, hubungan antara laki-laki dan perempuan lebih merupakan kelestarian, keharmonisan daripada bentuk persaingan (Talcott Parson dan Robert Bales). Cohen, et al (2008: 10) yang meneliti pengaruh maskulin dan feminim terhadap perilaku etika dan membuktikan bahwa adanya perbedaan intensitas dan orientasi etika antara laki-laki dan perempuan praktisi akuntan maupun non praktisi.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan gambaran bagi auditor mengenai perilaku etis, gender dan lama pengalaman kerja karena perilaku etis merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan sebagai seorang auditor.

c. Manfaat Regulasi

Dapat memberikan pertimbangan kepada pemerintah dan lembaga terkait, khususnya kantor akuntan publik dan Badan Pemeriksa Keuangan berkaitan dengan rekrutmen pegawai, perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, dan aspek profesionalisme kerja.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Landasan Teori

1. Perilaku Etis

Menurut Husein (2003: 11), perilaku etis adalah tingkah laku atau tanggapan seseorang dalam lingkungannya tentang hak dan kewajiban moral serta nilai-nilai benar atau salah. *Moral intention* dan *moral action* merupakan unsur psikologi dari diri manusia untuk berkehendak berperilaku etis. Dengan kata lain seseorang yang hanya memiliki *moral perception* dan *moral judgement* saja tidak menjamin untuk bisa berperilaku etis. Selanjutnya, Supriyadi (2004: 1) menyatakan bahwa perilaku etis dan pendidikan merupakan hal yang kritis masyarakat modern, dunia bisnis dan profesi akuntan. Ketika perilaku etis hilang, kemungkinan kredibilitas seseorang ada dalam bahaya.

Perilaku etis didefinisikan sebagai pelaksanaan tindakan fair sesuai hukum konstitusional dan peraturan pemerintah yang dapat diaplikasikan. Perilaku etis sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan. Pengembangan etika merupakan hal yang penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Henda Sandika Kusuma, 2011: 25). Pola perilaku etis dalam diri masing-masing individu (termasuk auditor) berkembang sepanjang waktu. Oleh karena itu, setiap orang akan menunjukkan perubahan yang terus-menerus terhadap perilaku etis. Perilaku akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat umum. Perilaku etis seseorang juga sering kali mengacu pada apa yang diyakini (Husein, 2003: 10). Teori sikap dan perilaku dapat mempengaruhi auditor untuk bertindak jujur, tegas, adil tanpa dipengaruhi tekanan maupun permintaan dari pihak tertentu atau kepentingan

pribadi. Yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam mengambil *judgment* yang berkualitas.

Perilaku etis dan etika merupakan hal yang tak terpisahkan. Suseno (1987: 17) mengemukakan bahwa etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran dan pandangan- pandangan moral. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Rahmi Desriani (1993: 20) bahwa etika merupakan pedoman, patokan, atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsensus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk.

Kode Etik Akuntan Indonesia, yaitu norma perilaku etika akuntan di Indonesia dalam memenuhi tanggung jawab profesinya yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan klien, antara akuntan publik dengan rekan sejawat dan antara profesi dengan masyarakat. Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi, yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan yang khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang mengemban profesi yang bersangkutan. Aturan ini merupakan pedoman dalam menjalankan profesi tersebut yang biasa disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi.

- **Teori Keperilakuan**

Deni Samsudin (2009: 3) mendefenisikan sikap sebagai keadaan dalam diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak, menyertai manusia dengan perasaan-perasaan tertentu dalam menanggapi objek yang terbentuk atas dasar pengalaman-pengalaman. Sikap pada diri seseorang akan menjadi corak atau warna pada tingkah laku orang tersebut. Dengan mengetahui sikap pada diri seseorang maka akan dapat diduga respon atau perilaku yang akan diambil oleh seseorang terhadap masalah atau keadaan yang dihadapi.

Pembentukan atau perubahan sikap ditentukan oleh dua faktor pokok, yaitu faktor individu (faktor dalam) dan faktor luar. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan respon individu menanggapi dunia luar secara selektif. Sedangkan faktor luar adalah faktor yang berhubungan dengan hal-hal atau keadaan dari luar yang merupakan rangsangan atau stimulus untuk membentuk atau mengubah sikap. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, berhubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan membahayakan. Perilaku kepribadian merupakan karakteristik individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan. Karakteristik tersebut meliputi sifat, kemampuan, nilai, ketrampilan, sikap, dan intelegensi yang muncul dalam pola perilaku seseorang. Dapat disimpulkan bahwa perilaku merupakan perwujudan atau manifestasi karakteristik-karakteristik seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan Deni Samsudin (2009: 6) .

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang meliputi :

- a. Faktor personal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu.
- b. Faktor situasional, yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia sehingga dapat mengakibatkan seseorang cenderung berperilaku sesuai dengan karakteristik kelompok yang diikuti.
- c. Faktor stimulasi yang mendorong dan meneguhkan perilaku seseorang.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan etika sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Menurut Keraf (1998 :14), etika berasal dari kata Yunani *ethos*, yang dalam bentuk jamaknya (*ta etha*) berarti ‘adat istiadat’ atau ‘kebiasaan’. Yang dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat.” Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa etika dapat pula diartikan sebagai sopan santun atau tatanan

moral dalam suatu profesi atau jabatan etik yang telah disepakati bersama untuk anggota suatu profesi, atau biasa yang disebut sebagai kode etik profesi. Akhirnya dapat disimpulkan etika profesi berhubungan dengan kebebasan disiplin pribadi dan integritas moral dari orang yang ahli.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Tubbs dalam Tahar (2012:24) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan.

Auditor yang kurang berpengalaman tentunya akan berbeda dengan yang telah cukup berpengalaman dengan masa masa kerja yang lebih lama dalam pekerjaan dan keputusan audit. Auditor yang berpengalaman akan melakukan tingkat kemungkinan kesalahan yang lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman. Pengalaman auditor bisa dilihat dari lamanya dia bekerja sebagai seorang auditor. pengalaman kerja tidak diukur berdasarkan ada atau tidaknya pengalaman kerja, melainkan diukur dari lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan yaitu termasuk dalam kategori auditor senior dan kategori auditor junior. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman

memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan

perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki (Bene D. M. Djasmoredjo, 2004 :316).

Sekarang banyak wanita berposisi manajemen senior, dan semakin banyak wanita di seluruh dunia yang masuk dalam daftar manajer puncak. Kesalahpahaman tentang hubungan antara kepemimpinan dan gender dapat mempengaruhi proses perekrutan, penilaian performa kerja, promosi, dan keputusan sumber daya manusia lainnya dengan buruk, baik untuk pria maupun wanita. Sebagai contoh, bukti mengindikasikan bahwa manajer yang “baik” masih dianggap sangat maskulin.

Beberapa penelitian yang fokus pada gender dan gaya kepemimpinan telah diselenggarakan tahun-tahun belakangan ini. Kesimpulan umumnya adalah pria dan wanita memakai Cara yang berbeda. Khususnya, wanita cenderung memakai cara yang demokratis atau partisipatif. Wanita akan lebih mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, dan berusaha untuk meningkatkan harga diri pengikutnya. Wanita memimpin dengan penyertaan dan mengandalkan karisma, keahlian, hubungan dan keterampilan interpersonal untuk mempengaruhi orang lain. Wanita cenderung memakai kepemimpinan transformasi, memotivasi orang lain dengan mentransformasi minat diri mereka menjadi tujuan organisasi. Pria cenderung memakai gaya yang langsung, serta perintah dan kendali. Pria mengandalkan otoritas posisi resmi untuk berpengaruh. Pria memakai kepemimpinan transaksi, memberikan penghargaan untuk kerja yang baik dan menghukum yang tidak baik.

Ada batasan menarik dari temuan-temuan itu. Kecenderungan pemimpin wanita yang lebih demokratis dari pria menurun di saat wanita berada di dalam lingkungan kerja yang berdominasi pria. Tampaknya, norma kelompok dan

stereotip pria memengaruhi wanita dan di beberapa situasi, wanita lebih bersifat autokrasi. Walaupun sangat menarik melihat perbedaan antara kepemimpinan pria dan wanita, pertanyaan yang lebih penting adalah apakah mereka berbeda dalam efektivitasnya. Meskipun beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa pria dan wanita sama efektivitasnya sebagai pemimpin, semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa eksekutif wanita, saat dinilai oleh rekan kerja, karyawan, dan atasannya, mendapat angka lebih tinggi daripada pria di berbagai jenis pengukuran. Satu kemungkinan penjelasannya adalah di perusahaan saat ini, fleksibilitas, tim kerja dan kemitraan, kepercayaan, dan berbagai informasi telah menanti struktur yang kaku, kompetisi individu, kendali, dan kerahasiaan. Di lingkungan kerja seperti ini, manajer yang efektif harus menerapkan perilaku sosial clan interpersonal. Manajer yang efektif harus dapat mendengar, memotivasi dan memberi dukungan untuk karyawan mereka. Mereka mengilhami dan mempengaruhi alih-alih mengendalikan, dan wanita biasanya lebih baik melakukannya dibanding pria.

Meskipun wanita mendapat nilai lebih tinggi dalam kemampuan untuk memimpin kesuksesan di lingkungan global yang dinamis ini, kita tidak ingin jatuh ke dalam jebakan yang sama seperti para peneliti kepemimpinan terdahulu yang mencoba untuk mencari “satu gaya kepemimpinan terbaik” untuk semua situasi. Kita tahu bahwa tidak ada *satu gaya* terbaik untuk semua situasi. Namun, gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung terhadap situasi. Meskipun cara pria dan wanita memimpin berbeda, kita tidak boleh berasumsi bahwa yang satu selalu lebih diminati daripada yang lain.

- **Teori Gender**

Kata *Gender* berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin John M. echols dan Hassan Sadhily (1983: 256). Dalam buku *Sex and Gender* yang ditulis oleh

Hilary M. Lips mengartikan *Gender* sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Misalnya; perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri-ciri dari sifat itu merupakan sifat yang dapat dipertukarkan, misalnya ada laki-laki yang lemah lembut, ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat tersebut dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat yang lain Mansour Fakih (1999: 8-9).

Dari beberapa definisi mengenai gender di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum, pengertian gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Epistemologi penelitian gender secara garis besar bertitik tolak pada paradigma feminisme yang mengikuti dua teori yaitu; fungsionalisme struktural dan konflik. Aliran fungsionalisme struktural tersebut berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas berbagai bagian yang saling mempengaruhi. Teori tersebut mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh didalam masyarakat. Teori fungsionalis dan sosiologi secara *inhern* bersifat konservatif dapat dihubungkan dengan karya-karya August Comte , Herbart Spencer dan masih banyak para ilmuwan yang lain.

Teori fungsionalis kontemporer memusatkan pada isu-isu mengenai stabilitas sosial dan harmonis. Perubahan sosial dilukiskan sebagai evolusi alamiah yang merupakan respon terhadap ketidakseimbangan antar fungsi sosial dengan struktur peran-peran sosial. Perubahan sosial secara cepat dianggap perubahan disfungsional. Hilary M. Lips dan S. A. Shield membedakan teori strukturalis dan teori fungsionalis. Teoristrukturalis condong ke sosiologi, sedangkan teori fungsionalis lebih condong ke psikologis namun keduanya mempunyai kesimpulan yang sama. Dalam teori itu, hubungan antara laki-laki dan

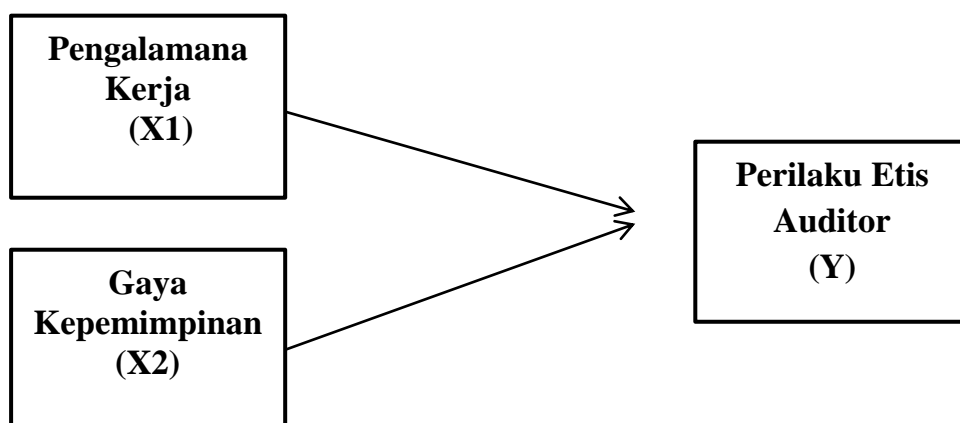
perempuan lebih merupakan kelestarian, keharmonisan daripada bentuk persaingan Talcott Parson dan Robert Bales.

System nilai senantiasa bekerja dan berfungsi untuk menciptakan keseimbangan dalam masyarakat, misalnya laki-laki sebagai pemburu dan perempuan sebagai peramu. Perempuan dengan fungsi reproduksinya menuntut untuk berada pada peran domestik. Sedangkan laki-laki pemegang peran publik. Dalam masyarakat seperti itu, stratifikasi peran gender ditentukan oleh jenis kelamin (*sex*). Kritik terhadap aliran tersebut bahwa struktur keluarga kecil yang menjadi ciri khas keluarga modern menyebabkan perubahan dalam masyarakat.

Mosse (1993: 2) mengemukakan bahwa konsep gender secara mendasar berbeda dari jenis kelamin biologis. jenis kelamin biologis, laki-laki ataupun perempuan merupakan pemberian dari tuhan. akan tetapi, jalan yang menjadikan maskulin atau feminim adalah gabungan antara blok-blok bangunan biologis. dasar ini diinterpretasikan biologis oleh kultur sosial, gender adalah seperangkat peran yang dimainkan laki-laki dan perempuan agar tampak dari diri mereka dan dilihat orang lain bahwa seorang itu feminim atau maskulin.

B. Kerangka Pikir

Tabel 2.1
Rerangka Pikir



Keterangan : \longrightarrow : Pengaruh Secara Parsial

Pengalaman kerja sebagai variabel X1 dalam penelitian ini memiliki dua indikator yang mempengaruhi perilaku etis auditor yaitu lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan. responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu auditor yang tentunya telah memiliki pengalaman kerja. Pada penelitian ini, pengalaman kerja tidak diukur berdasarkan ada atau tidaknya pengalaman kerja, melainkan diukur dari lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan yaitu termasuk dalam kategori auditor senior dan kategori auditor junior

Gaya kepemimpinan sebagai variabel X2 memiliki empat indikator yang pertama yaitu Komitmen Organisasi sebagai keinginan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang kedua Motivasi sebagai dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu, yang ketiga Komunikasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kultur organisasi yang melekat pada KAP itu sendiri, yang keempat Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting

Perilaku etis sebagai variabel Y yang dipengaruhi oleh dua variabel X yaitu pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan memiliki dua indikator yaitu pelaksanaan kode etik, penafsiran dan penyempurnaan kode etik. Kode Etik Akuntan Indonesia, yaitu norma perilaku etika akuntan di Indonesia dalam memenuhi tanggung jawab profesinya yang mengatur hubungan antara akuntan

publik dengan klien, antara akuntan publik dengan rekan sejawat dan antara profesi dengan masyarakat. Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi, yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan yang khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang mengemban profesi yang bersangkutan. Aturan ini sebagai aturan main dalam menjalankan profesi tersebut yang biasa disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menganalisis secara deskriptif mengenai pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya kepemimpinan berdasarkan *gender* pada kantor akuntan publik Makassar. Sebagaimana dijelaskan oleh Indriantoro dan Supomo (2013: 26) bahwa penelitian yang menganalisis secara deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti. Indriantoro dan Supomo (2013: 26) menambahkan tipe penelitian kuantitatif deskriptif umumnya berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian, atau prosedur.

Penelitian ini menggunakan data primer. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja di lingkungan kantor Akuntan publik Makassar. Penelitian ini dilakukan pada bulan juni s/d september 2014 Lokasi penelitian ini pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Makassar.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Makassar. Sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, didasarkan pada pertimbangan bahwa auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik makassar mewakili secara representatif auditor yang ada di Makassar.

Data yang digunakan yaitu data primer diperoleh dari tangan pertama dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Data diperoleh langsung dari para auditor yang bekerja di KAP di wilayah Makassar. Setiap responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih satu nilai dalam skala 1 yang menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” sampai skala 5 yang menunjukkan “Sangat Setuju” atas persepsi para auditor mengenai kesadaran etis.

Tabel 3.1

Populasi Akuntan Praktisi pada kantor KAP Makassar

No	Nama KAP	Populasi KAP
1	KAP Drs. Rusman Thoeng, M. Com, BAP	S10
2	KAP Mansyur Sain & Rekan	7
3	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (Cab)	12
4	KAP Usman & Rekan (Cab)	8
5	KAP Drs. Daniel Hassa & Rekan	6
6	KAP Drs. Harly Weku	7
7	KAP Yakub Ratan	7
Jumlah		57

Sumber : ST. Nurirawati (2011)

Dari 7 populasi Kantor Akuntan Publik di atas hanya 5 Kantor yang bisa menerima penyebaran koesioner peneliti.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik survei, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini

dari subyek yang diteliti (responden) atau penyebaran kuesioner. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuissioner yang dibagikan langsung oleh peneliti kepada responden.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *equity sensitivity* adalah *Equity Sensitivity Instrument* (ESI) yang dikembangkan oleh Huseman (1985), yang terdiri dari 5 pertanyaan dengan nilai ESI berkisar 0-10 untuk tiap pertanyaan. Untuk menskor instrumen, maka tambahkan poin-poin yang dialokasikan untuk respon benevolents (1a, 2a, 3b, 4b, 5b). Seorang individu akan masuk kategori entitleds apabila nilai $< meanscore$, dan kategori *benevolents* apabila nilai $> meanscore$.

E. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Metode Analisis Data Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*construct validity*) dan teknik yang digunakan adalah dengan *Pearson Product Moment*. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas konsistensi internal.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain, agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil keputusan.

1. Uji Kualitas Data

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Kesimpulan, oleh karena itu

bergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2013:179). Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu:

a. Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal (Indriantoro dan Supomo, 2013:180).

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Instrumen itu dikatakan reliabel atau cukup andal apabila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,50.

b. Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu, jika kata sinonim dari reliabilitas yang paling tepat adalah konsistensi, maka esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Ada tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas yaitu *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity* (Indriantoro dan Supomo, 2013:181).

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel berarti item valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel berarti item tidak valid (gugur).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Smirnov*

menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas).

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot* dengan ketentuan:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain menggunakan grafik *scatterplots*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat,

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolonieritas,
3. Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW), dimana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai *Durbin-Watson* (DW). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

Tabel 2

Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson (DW)

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
---------------	-----------	------

Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < DW < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dL \leq DW \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < DW < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tdk ditolak	$dU < DW < 4 - dU$

Run test digunakan sebagai bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Berganda

Uji hipotesis digunakan dengan metode analisis regresi linear berganda, untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variable independen terhadap variable dependen. Variabel dependen yang dinyatakan dalam interval dan

variabel independen yang lebih dari satu, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 GK + \beta_3 D_PK + \beta_4 D_GK + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Perilaku Etis
β_0	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien Regresi
PK	= Pengalaman Kerja
GK	= Gaya Kepemimpinan
D_PK	= Variabel Dummy Pengalaman Kerja
D_GK	= Variabel Dummy Gaya Kepemimpinan
ε	= Error

Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh-pengaruh variabel bebas motivasi belajar, minat belajar dan gaya belajar mahasiswa secara individual terhadap variabel terkait prestasi belajar mahasiswa. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu :

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_1 dan H_2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

- b. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_1 dan H_2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

2. Melihat *probabilities values*

- a. Probabilities value $>$ derajat keyakinan (0,05) maka H_1 dan H_2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Probabilities value $<$ derajat keyakinan (0,05) maka H_1 dan H_2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengumpulan data secara primer yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner disampaikan langsung kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Makassar. Selama proses penelitian peneliti memiliki hambatan berupa adanya kantor akuntan publik yang tidak menerima penelitian di karenakan auditor yang bekerja pada kantor akuntan tersebut berada di luar kota untuk melakukan tugas auditingnya dan membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga peneliti hanya bisa mendapatkan 31 kuesioner yang terisi dari 51 kuesioner yang ditargetkan. Dan 31 kuesioner tersebut semuanya memenuhi kriteria-kriteria untuk diolah data.

Tabel 4.1
Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Responden	Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang dapat diolah	Persentase (%)
1.	KAP Drs. Rusman Thoeng, M. Com, BAP	6	5	5	16,1 %
2.	KAP Mansyur Sain & Rekan	6	6	6	16,1 %
3.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (Cab)	8	8	8	22,6 %
4.	KAP Usman & Rekan (Cab)	5	5	5	16,1%
5.	KAP Yakub Ratan	7	7	7	29,1%
	Jumlah	33	31	31	100 %

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa tingkat respon dari auditor di kantor akuntan publik Makassar sebesar 94%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 0,6% tidak memberikan pendapat karena disebabkan oleh berbagai hal.

B. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru. Apalagi dalam penelitian ilmu-ilmu sosial, atau variabel-variabel yang diteliti sifatnya lebih abstrak sehingga sulit untuk dilihat dan divisualisasikan. Konsep yang digunakan untuk mengukur kualitas data, yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Ada tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas yaitu *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity* (Indriantoro dan Supomo, 2013:181).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode product moment pearson correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari Corrected Item-Total Correlation > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Berikut ini disajikan validitas dari masing-masing variabel pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Instrumen penelitian	r hitung	Sig.	r tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.1	0,440*	0,013	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.2	0,723**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.3	0,698**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.4	0,724**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.5	0,639**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.6	0,752**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.7	0,408*	0,023	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.8	0,682**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.9	0,728**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X1.10	0,393*	0,029	0,3550	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel pengalaman kerjayang diuji dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Instrumen penelitian	r hitung	Sig. (2-tailed)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan X2..1	0,661**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.2	0,847**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.3	0,579**	0,001	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.4	0,575**	0,001	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.5	0,389*	0,031	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.6	0,433*	0,015	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.7	0,767**	0,000	0,3550	Valid

Pertanyaan X2.8	0,816**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.9	0,797**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan X2.10	0,601**	0,000	0,3550	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel gaya kepemimpinan yang diuji dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Etis

Instrumen penelitian	r hitung	Sig. (2-tailed)	r table	Keterangan
Pertanyaan Y. 1	0,789**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 2	0,390*	0,030	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 3	0,725**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 4	0,778**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 5	0,654**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 6	0,433*	0,015	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 7	0,842**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 8	0,468**	0,008	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 9	0,751**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 10	0,744**	0,000	0,3550	Valid
Pertanyaan Y. 11	0,856**	0,000	0,3550	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item didalam variabel perilaku etis yang diuji dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%).

b. Uji Reliabilitas Data

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Peneliti dapat mengevaluasi instrumen penelitian berdasarkan perspektif dan teknik yang berbeda, tetapi pertanyaan mendasar untuk mengukur reliabilitas data adalah bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut dengan koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan yaitu koefisien stabilitas, koefisien ekuivalensi dan reliabilitas konsistensi internal (Indriantoro dan Supomo, 2013:180).

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas reliabilitas	Keterangan
Pengalaman kerja	0,820	0,60	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,848	0,60	Reliabel
Perilaku etis	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan pernyataan asumsi klasik. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear (Sunjoyo dkk, 2013:54). Pada penelitian kali ini peneliti hanya menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, berikut uraiannya:

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Walaupun tidak ada metode yang paling tepat atau paling baik. Tetapi, Uji normalitas kali ini peneliti menggunakan uji statistik bukan menggunakan metode grafik. Peneliti menggunakan uji statistik karena uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak hati-hati secara visual terlihat normal, namun secara statistik bisa sebaliknya.

Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian one sample kolmogorov-smirnov. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi Z sebesar $0,895 > 0,05$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80718401
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,895

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

sumber: Output SPSS 21,2014.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,669	4,685		3,558	,001		
	PENGALAMAN.KERJA	1,069	,192	,997	5,559	,000	,393	2,544
	GAYA.KEPEMIMPINAN	-,372	,146	-,472	-2,551	,017	,369	2,708
	DX1	1,949	,941	,242	2,070	,048	,923	1,083

DX2	2,150	,973	,267	2,210	,036	,865	1,157
-----	-------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: PERILAKU.ETIS
sumber: Output SPSS 21,2014.

Interpretasi dari hasil ini terlihat tingkat tolerance sebagai berikut:

Tolerance pengalaman kerja = 0,393

Tolerance gaya kepemimpinan = 0,369

Tolerance DX1 = 0,923

Tolerance DX2 = 0,865

Interpretasi dari hasil ini terlihat tingkat VIF sebagai berikut:

VIF pengalaman kerja = 2,544

VIF gaya kepemimpinan = 2,708

VIF DX1 = 1,083

VIF DX2 = 1,157

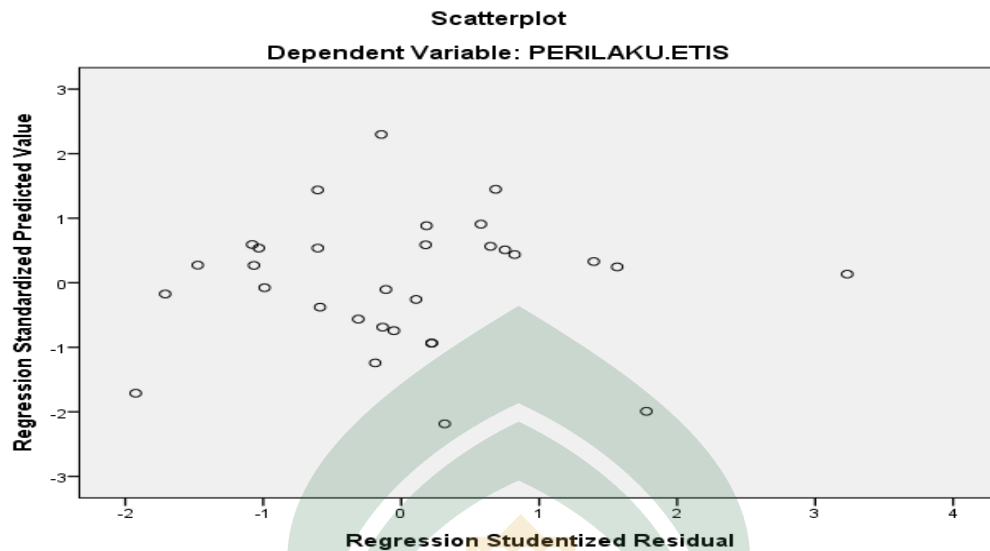
Semua data variabel terbebas dari multikolinearitas karena memiliki tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 21, 2014

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar di atas menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

d. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi kita harus melihat nilai uji Durbin Watson. Hasil Uji Durbin-Watson untuk uji autokorelasi yang tercantumpada tabel dibawah ini yang menunjukkan bahwa angka *Durbin-Watson* (D-W) adalah sebesar 1,814. Nilai D-W menurut tabel dengan $n = 31$ dan $k = 2$ di dapat angka $du = 1,5701$. Oleh karena nilai D-W hiting $> du$, yaitu $2,183 > 1,5701$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi antar residual.

Tabel 4.9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,819 ^a	,672	,621	2,517	2,183

a. Predictors: (Constant), DX2, PENGALAMAN.KERJA, DX1, GAYA.KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PERILAKU.ETIS

Sumber : Data Primer yang diolah 2014

Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model regresi yang memenuhi syarat uji asumsi klasik adalah dalam bentuk logaritma natural. Langkah selanjutnya adalah menganalisis hasil regresi.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku etis. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Intersepsi skor item pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu:

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan nilai 0,80 dengan demikian rentang skala 0,80 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut:

Tabel 4.10

Ikhtisar rentang skala faktor kantor akuntan publik

Rentang	Pengalaman Kerja	Gaya Kepemimpinan	Perilaku Etis
$1 \leq X < 1,80$	SR	SR	SR
$1,81 \leq X < 2,60$	R	R	R
$2,61 \leq X < 3,40$	S	S	S
$3,41 \leq X < 4,20$	T	T	T
$4,21 \leq X < 5$	ST	ST	ST

Ket :

SR = Sangat rendah

R = Rendah

S = Sedang

T = Tinggi

ST = Sangat tinggi

1. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Ukuran pengalaman kerja terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X1)

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
X1.1	F			4	23	4	31	4,00	T
	Skor			12	92	20	124		
	%			12,9	74,2	12,9	100%		
X1.2	F			7	15	9	31	4,06	T
	Skor			21	60	45	126		
	%			22,6	48,4	29,0			
X1.3	F			6	24	1	31	3,84	T
	Skor			18	96	5	119		
	%			19,4	77,4	3,2			
X1.4	F		1	4	21	5	31	3,97	T
	Skor		2	12	84	25	123		
	%		3,2	12,9	67,7	16,1			
X1.5	F			4	20	7	31	4,10	T
	Skor			12	80	35	127		

	%			12,9	64,5	22,6			
X1.6	F			7	20	4	31	3,90	T
	Skor			21	80	12	113		
	%			22,6	64,5	12,9			
X1.7	F		1	24	5	1	31	3,19	S
	Skor		2	72	20	5	99		
	%		3,2	77,4	16,1	3,2			
X1.8	F			11	16	4	31	3,77	T
	Skor			33	64	20	117		
	%			35,5	51,6	12,9			
X1.9	F		2	3	23	3	31	3,87	T
	Skor		4	9	92	15	120		
	%		6,5	9,7	74,2	9,7			
X1.10	F			12	5	4	31	3,74	T
	Skor			38,7	48,4	12,9			
	%								
Rata-rata Keseluruhan								3,84	T

Sumber : Lampiran olah data kuissioner

Keterangan : ST = Sangat Tinggi ; S = Sedang

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 31 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel pengalaman kerja (X.1) berada pada daerah tinggi dengan skor 3,84. Item pertanyaan yang paling tinggi terdapat pada pertanyaan no. 5 yaitu semakin lama menjadi auditor semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan, ini berarti bahwa pengalaman kerja auditor di beberapa kantor akuntan publik Makassar sangat berkaitan dengan seberapa lama ia bekerja sebagai auditor maka kemampuan untuk dapat mendeteksi kesalahan pada objek pemeriksaan semakin baik.

2. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Dukungan gaya kepemimpinan terdiri dari 10 (lima) item pertanyaan, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Item Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Jawaban Responden		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
X2.1	F		6	11	10	4	31	3,39	S
	Skor		12	33	40	20	95		
	%		19,4	35,5	32,3	12,9			
X2.2	F		2	7	18	4		3,77	T
	Skor		4	21	72	20	117		
	%		6,5	22,6	58,1	12,9			
X2.3	F			2	20	9		4,23	ST
	Skor			6	80	45	131		
	%			6,5	64,5	29,0			
X2.4	F			1	22	8	31	4,23	ST
	Skor			3	88	40	51		
	%			3,2	71,0	25,8			
X2.5	F			2	15	14	31	4,39	ST
	Skor			6	60	70	136		
	%			6,5	48,4	45,2			
X2.6	F			2	17	12	31	4,32	ST
	Skor			6	68	60	134		
	%			6,5	54,8	38,7			
X2.7	F	1	5	12	12	1	31	3,23	S
	Skor	1	10	36	48	5	100		

	%	3,2	16,1	38,7	38,7	3,2			
X2.8	F	1	2	10	15	3	31	3,55	T
	Skor	1	4	30	60	15	114		
	%	3,2	6,5	32,3	48,4	9,7			
X2.9	F	1	2	11	11	6	31	3,61	T
	Skor	1	4	33	44	30	112		
	%	3,2	6,5	35,5	35,5	19,4			
X2.10	F	2	4	8	15	2	31	3,35	S
	Skor	2	8	24	60	10	104		
	%	6,5	12,9	25,8	48,4	6,5			
Rata-rata keseluruhan								3,81	T

Sumber : Lampiran olah data kuissioner

Keterangan : ST = Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 31 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 3,81. Item pertanyaan yang paling tinggi terdapat pada pertanyaan no.5 yaitu Seorang auditor pria dan wanita memiliki komitmen organisasi yang sama, artinya bahwa gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan dalam organisasi terhadap perilaku etis auditor adalah sama.

3. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Etis (Y)

Perilaku etis auditor terdiri dari 11 (sebelas) item pertanyaan, seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Deskripsi item Pertanyaan Variabel perilaku etis auditor (Y)

Jawaban Responden	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Rata-rata	Ket
-------------------	---------------------	--------------	-----------	--------	---------------	-------	-----------	-----

Bobot		1	2	3	4	5			
Y.1	F		1		15	15	31	4,42	ST
	Skor		2		60	75	137		
	%		3,2		48,4	48,4			
Y.2	F		1	4	16	10	31	4,13	T
	Skor		2	12	64	50	128		
	%		3,2	12,9	51,6	32,3			
Y.3	F			3	17	11	31	4,26	ST
	Skor			9	68	55	132		
	%			9,7	54,8	35,5			
Y.4	F			1	21	9	31	4,26	ST
	Skor			3	84	45	132		
	%			3,2	67,7	29,0			
Y.5	F			1	23	7	31	4,19	T
	Skor			3	92	35	130		
	%			3,2	74,2	22,6			
Y.6	F			22	9		31	3,29	S
	Skor			66	36		102		
	%			71,0	29,0				
Y.7	F			3	18	10	31	4,23	ST
	Skor			9	72	50	131		
	%			9,7	58,1	32,3			
Y.8	F			1	25	5	31	4,13	T
	Skor			3	100	25	128		
	%			3,2	80,6	16,1			
Y.9	F				22	9	31	4,29	ST
	Skor				88	45	133		
	%				71,0	29,0			
Y.10	F			2	23	6	31	4,13	T
	Skor			6	92	30	128		
	%			6,5	74,2	19,4			

Y.11	F			1	20	10	31	4,29	ST
	Skor			3	80	50	133		
				3,2	64,5	32.3			
Rata-rata keseluruhan								4,15	T

Sumber : Lampiran olah data kuissioner

Keterangan : ST = Sangat Tinggi ; T = Tinggi

Berdasarkan tabel disamping dapat diketahui bahwa dari 31 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pertanyaan pada perilaku etis (Y) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,15. Item pertanyaan yang paling tinggi terdapat pada pertanyaan no. 1 yaitu Saya wajib mengahayati dan mengamalkan kode etik akuntan dengan penuh rasa tanggung jawab, ini berarti bahwa perilaku etis di beberapa kantor akuntan publik di kota Makassar sangat berkaitan dengan pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yakni apakah ia bersedia mengahayati dan mengamalkan kode etik akuntan dengan penuh rasa tanggung jawab. Dari tabel di atas juga dapat terlihat bahwa 6 dari item pertanyaan berada pada posisi sangat tinggi dan 4 item lain berada pada posisi tinggi, hanya ada satu item pertanyaan yang berada pada posisi sedang yaitu pertanyaan no. 6.

D. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis penelitian yang meliputi, koefisien determinasi, uji t. Hasil dari pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing atau secara parsial variabel independen (pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya

kepemimpinan berdasarkan gender) terhadap variabel dependen (perilaku etis auditor). Secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap perilaku etis auditor pada kantor akuntan publik di kota Makassar ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,669	4,685		3,558	,001
PENGALAMAN.KERJA	1,069	,192	,997	5,559	,000
GAYA.KEPEMIMPINAN	-,372	,146	-,472	-2,551	,017
DX1	1,949	,941	,242	2,070	,048
DX2	2,150	,973	,267	2,210	,036

a. Dependent Variable: PERILAKU.ETIS

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,669 + 1,069PK - 0,372 GK + 1,949 D_{PK} + 2,150 D_{GK} + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Konstanta= 16,669, artinya tanpa adanya variable pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan perilaku etis akan terjadi sebesar 16,669
- Koefisien regresi PK = 1,069 artinya jika pengalaman kerja berdasarkan senioritas meningkat maka perilaku etis auditor juga akan meningkat (hubungan positif)

- c. Koefisien regresi $GK = -0,372$ artinya jika gaya kepemimpinan berdasarkan gender meningkat maka perilaku etis auditor akan menurun (hubungan neganif)
- d. Koefisien regresi $D_PK = 1,949$ artinya pengalaman kerja auditor senior lebih berpengaruh terhadap perilaku etis.
- e. Koefisien regresi $D_GK = 2,150$ artinya auditor laki-laki lebih berpengaruh terhadap perilaku etis di bandingkan dengan auditor perempuan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku auditor pada kantor akuntan publik makassar, peneliti melakukan pengujian koefisien korelasi atau R dan pengujian koefisien determinasi atau R Square (R^2). Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi dan determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,672	,621	2,517

a. Predictors: (Constant), DX2, PENGALAMAN.KERJA, DX1, GAYA.KEPEMIMPINAN

Sumber : Data primer yang diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas nilai R adalah 0,819 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi yang “sangat kuat” karena berada pada interval 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap perilaku etis auditor.

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R Square, Nilai R Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,672, hal ini berarti bahwa 67,2% artinya perilaku etis auditor dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan, sisanya sebesar 32,8% (100% - 67,2%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

Berikut ini adalah hasil pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas (X1) dan gaya kepemimpinan berdasarkan gender (X2) terhadap perilaku etis auditor (Y):

1. Pembahasan Hasil Uji Parsial (Uji-t)

a. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Perilaku Etis Auditor pada Kantor Akuntan Publik Makassar (Y).

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X1 diperoleh bahwa pengalaman kerja berdasarkan senioritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada hubungan antara variabel sebesar 5,559 dengan probabilitas sebesar 0,000 dan $DX1$ sebesar 2,070. Untuk mengetahui variabel tersebut berpengaruh atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan $n = 31$ sebesar 1,695. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan menunjukkan angka positif ($5,559 > 1,695$) maka terdapat pengaruh positif. Probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari nilai $\rho = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

perilaku etis auditor. Kemudian pengalaman kerja berdasarkan senioritas jika β mendekati angka 1 berarti pengalaman kerja di pengaruhi oleh auditor senior terhadap perilaku etis akan tetapi jika β lebih mendekati angka 0 artinya pengalaman kerja di pengaruhi oleh junior, hal ini dapat di lihat dari nilai β sebesar 1,949 lebih dekat ke 1 maka ini menunjukkan bahwa auditor senior cenderung berperilaku etis lebih baik. Jadi kesimpulan dari hipotesis H1 adalah diterima yaitu pengalaman kerja berdasarkan senioritas berpengaruh terhadap perilaku etis Pada Kantor Akuntan Publik Makassar yakni berpengaruh secara positif dan signifikan.

Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dari seorang auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Makassar dapat mempengaruhi perilaku etis auditor dan jika dilihat berdasarkan senioritas maka auditor senior lebih berperilaku etis di bandingkan dengan auditor junior. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya Nugrahaningsih (2005) yang menyatakan bahwa auditor junior cenderung lebih berperilaku etis dari pada auditor senior. Perbedaan hasil penelitian ini dapat di sebabkan karena auditor senior di Makassar menunjukkan perilaku yang baik karena sebagai seorang auditor senior harus memberikan contoh perilaku yang baik kepada auditor junior. Juga berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman ilmu selama bekerja bisa menjadi dasar auditor senior lebih berperilaku etis di banding dengan auditor junior, ini juga di jelaskan dalam Al-qur'an tentang pentingnya ilmu pengetahuan dalam surah Al Mujaadilah ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ



Terjemahnya:

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

ilmu pengetahuan merupakan alat untuk membuka rahasia alam, rahasia kesuksesan hidup di dunia dan akhirat

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Perilaku Etis Auditor di Kantor Akuntan Publik Makassar(Y).

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X2 diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan gender memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada hubungan antara variabel sebesar -2,551 dengan probabilitas sebesar 0,017 dan $DX2$ sebesar 2,210. Untuk mengetahui variabel tersebut berpengaruh atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan $n = 31$ sebesar 1,695. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dan menunjukkan angka negatif ($-2,551 < 1,695$) maka terdapat pengaruh negatif. Probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari nilai $\rho = 0,05$ ($0,017 < 0,05$), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku etis auditor. Kemudian gaya kepemimpinan berdasarkan gender diketahui bahwa gaya kepemimpinan auditor laki-laki lebih dominan terhadap perilaku etis dibandingkan dengan auditor perempuan, hal ini dapat dilihat dari β sebesar 2,150 karena angka ini lebih mendekati angka 1 (laki-laki) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan auditor laki-laki yang lebih dominan. Jadi kesimpulan dari hipotesis H2 adalah diterima yaitu gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku etis Pada Kantor Akuntan Publik Makassar berpengaruh, yakni berpengaruh secara negatif dan signifikan.

Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari seorang auditor yang bekerja di kantor akuntan publik Makassar dapat mempengaruhi perilaku etis auditor dan jika dilihat berdasarkan gender maka

auditor laki-laki lebih berperilaku etis di bandingkan dengan auditor perempuan. Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya Febria Kurniadi Fajra (2011) yang menyatakan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan surah An-nisa ayat 34 yang berbunyi:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ

Terjemahnya:

Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita),

Dari potongan ayat 34 surah An-nisa di atas bisa menjadi dasar bagi peneliti dalam mengambil kesimpulan tentang kesesuaian hasil penelitian dan ayat diatas yang membahas mengenai gaya kepemimpinan berdasarkan gender.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja berdasarkan senioritas dan gaya kepemimpinan berdasarkan gender terhadap perilaku etis auditor pada kantor akuntan publik Makassar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada beberapa kantor akuntan publik di Makassar yaitu KAP Drs. Rusman Thoeng, M. Com, BAP, KAP Mansyur Sain & Rekan, KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan (Cab), KAP Usman & Rekan (Cab), KAP Yakub Ratan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku etis auditor dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pengalaman Kerja berdasarkan senioritas yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar, pengaruh yang terjadi yaitu positif dan signifikan.
2. Gaya Kepemimpinan berdasarkan gender yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Makassar, pengaruh yang terjadi yaitu negatif dan signifikan.

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta beberapa kesimpulan, adapun keterbatasan dan saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 67,2% dan sisanya sebesar 32,8% merupakan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Peneliti berharap agar kantor akuntan publik lebih memperhatikan lagi pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh auditornya karena kedua variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku etis auditor.
3. Peneliti juga berharap kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru yang dianggap masih memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Mengingat bahwa persentase total pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku etis sebesar 67,2% dan 32,8% merupakan pengaruh variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Penelitian ini mengambil objek yang terbatas yaitu hanya pada lima kantor akuntan publik yang ada di Makassar sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah objek penelitiannya sehingga hasil yang di peroleh dapat digeneralisasikan terhadap semua kantor akuntan publik yang ada di Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mustofa Al-Maraghi. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: penerbit CV. Toha Putra (1993) : 235-238
- Arianti. “Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-faktor Individual: *Locus Of Control*, *Job Experience*, Dan *Gender*)”. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- Bene D. M. Djasmoredjo. “Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan : Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?”. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 4 No. 3, (2004).
- Connell, Robert W. *Masculinities*, Oxford: Polity Press. 2005.
- Davis, Keith dan Newstrom, W. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1, Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga. (2010).
- Darwin, Muhadjir. “Maskulinitas: Posisi Laki-Laki dalam Masyarakat Patriarkis”. *Jurnal*, (1999).
- Fahrianta, Yudhi Riswan. “Perbandingan Sensitivitas Etis Mahasiswa Akuntansi Pria Dan Mahasiswa Akuntansi Wanita Serta Mahasiswa Akuntansi Dan Mahasiswa Bisnis Non- Akuntansi”. *Jurnal* Vol. 12 No. 1, (2011).
- Febrianty. “Pengaruh Gender, Locus Of Control, Intellectual Capital, Dan Ethical Sensitivity Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Pada Perguruan Tinggi (Survey Pada Perguruan Tinggi Di Kota Palembang)”. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375*, Edisi Ke-IV, (2010).
- Fajra Kurniadi Febria. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam”. *Skripsi*. Universitas Andalas Padang, 2011.
- Hull, Rita P. and Phipip H. Umansky.”An Examination of Gender Stereotyping as an Explanation for Vertical Job Segregation in Public Accounting.” *Accounting, Organizations and Society* (Agustus, 2007): 507-528.
- Hooks, Karen L. and Shirley J. Cheramy. ‘*Coping With Women’s Social Problems: An Introduction o Applied Psychology*.’ *Journal of Accountancy* (February 1989): 66-70.
- Halimatusyadiah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kultur Organisasi Terhadap Komunikasi Dalam Tim Audit”. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya, (2003).
- Hastuti Sri. “Perilaku Etis Mahasiswa Dan Dosen Ditinjau Dari Faktor Individual Gender Dan Locus Of Control”. *Jurnal* Vol. 7 No.1 Maret, (2007).
- Harahap, Sofyan S. Pentingnya Unsur Etika Dalam Profesi Akuntan Dan Bagaimana Di Indonesia. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Trisakti. (2008).
- [Http://aagsyugimbal.blogspot.com/2011/02/teori-gender.html](http://aagsyugimbal.blogspot.com/2011/02/teori-gender.html). *Situs Pribadi*. (25 Mei 2014).

- Inggarwati Komala, dkk. Persepsi Etis Pelaku Akuntansi Terhadap Praktik Manajemen Laba Berdasarkan Profesi Akuntansi Dan Gender. *Jurnal*, (2010).
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Kumurur, Adelin Verinica. "Peran Perempuan dan Paradigma Pembagian Kerja Dalam Keluarga". *Jurnal*, (2010).
- Kusuma, Sandika Henda. "Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Pengambilan Keputusan Bagi Auditor". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011s.
- Kurnia, Novi. "Representasi Maskulinitas dalam Iklan". *Jurnal Volume 8*, Nomor 1, Juli (17 - 36). (2004).
- Luthans, F. "*Organizational Behavior*". 7th edition, Mc. Graw-Hill International Editions. 1995.
- Murniati, A. Nunuk P. *Getar Gender (Perempuan Indonesia dalam Perspektif Sosial, Politik, Ekonomi, Hukum dan HAM)*. Buku Pertama. Magelang: Indonesia Tera. 2010.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE. 1998.
- Maupin, Rebekah J. and Cheryl R. Lehman."Talking Heads: Stereotypes, Status, Sex-Roles and Satisfaction of Female and Male Auditors". *Accounting, Organizations and Society* (1994): 427-437.
- Muslimin. "Perbedaan Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Antara Auditor Pria Dan Auditor Wanita Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Surabaya Timur". *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.6 No. 2*, (2006).
- Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni. 1996.
- Narsa, Made. *Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa*. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 8, No. 2, November (2006): 99-106.
- Nugrahaningsih, Putri. "Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor Di KAP Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus Of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, Dan Equity Sensitivity)". *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*, (2005).
- Pujisari Yusti. "Pengaruh Peran Gender Terhadap Kepuasan Kerja,Stres Kerja Dan Keinginan Berpindah (Studi Pada Kantorakuntan Publik)". *Jurnal Solusi*, Vol. 5, No. 2, (2010).
- Purnamasari St. Vena. "Sifat Machiavellian dan Pertimbangan Etis: Antecedent Independensi dan Perilaku Etis Auditor". *Jurnal*, (2006).
- Risa Nurma. Analisis Sensitivitas Etis Mahasiswa Universitas Islam '45 Bekasi. *Jurnal Vol. 1 No. 2* januari, (2011).
- Rosalina Santhi. "Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP Dalam Etika Profesi Berdasarkan Locus Of Control Dan Gender". *Jurnal*, (2010).

- Sabrina K. dan Januarti Indira. "Pengaruh Pengalaman, Keahlian, Situasi Audit, Etika Dan Gender Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor Melalui Skeptisisme Profesional Auditor (Studi Kasus Pada Kap *Big Four* Di Jakarta)". *Jurnal*, (2011).
- Samsudin, Deni. Pengaruh Tekanan Manajemen Klien dan Audit Time Budget Pressure. *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2009.
- Sumardi. "Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris : Auditor BPKP)". *Tesis*. Semarang: Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro, 2001.
- Sution, Yuliana, "Analisis Perbedaan Perilaku Etis" <http://yulianasution.blogspot.com>. (12 april 2014).
- Sawarjuwono Tjiptohadi, dkk. Pendidikan Akuntansi Dan Perempuan: Dari Ideologi Patriarki Ke Praktik Pemujaaan Tubuh. 2005.
- Suhakim, Ade Imam dan Arisudhana, Dicky. "Pengaruh Gender, Locus Of Control, Komitmen Profesi, Dan Kesadaran Etis Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik". *Jurnal*, 2011.
- Sujatmoko. "Analisis Kinerja Auditor Dari Perspektif Gender Pada Akuntan Publik Di Jakarta (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta)". *Jurnal*, 2011.
- Sumaryono. *Etika Profesi Hukum*. Cet I; Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1995.
- Suliani Metta Dan Marsono. Pengaruh Pertimbangan Etis, Perilaku Machiavelian, Dan Gender Dalam Pembuatan Keputusan etis Mahasiswa S1 Akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Auditing* Volume 7/No.1, 2010.
- Tahar Fahriah. "Pengaruh Diskriminasi Gender Dan Pengalaman Terhadap Profesionalitas Auditor". *Skripsi*. Universitas Hasanuddin, 2012.
- Utami Ratna. "Perbedaan Penerapan Etika Profesi Akuntan Pada Perilaku Auditor Yuniior dan Auditor Senior (Studi Terhadap Auditor Yang Bekerja Pada KAP di Malang). *Humanity Journal*, Volume VI, No. 2, (2009).
- Wathani, Fikrah. Perbedaan Kecenderungan Pembelian Impulsif Produk Ditinjau Dari Peran Gender. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Widati Suryan, dkk. "Makna Aset Persyarikatan Aisyiyah Dengan Nilai Al-Qur'an Dan Tao Te Ching Sebagai Alat Dekonstruksi". *Jurnal*, (2011).
- Yuhertiana, Indrawati. "Penelitian Akuntansi Non Mainstream Dalam Paradigma Postmodernisme". *Jurnal*, (2010).

KUISIONER

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Profesi/Pekerjaan :

Pendidikan :

Lama Bekerja :

Jabatan atau posisi bapak/ibu di KAP saat ini sebagai :

☐ Pimpinan ☐ Senior
☐ Junior

Daftar Pertanyaan

Keterangan:

5) SS : Sangat Setuju

4) S : Setuju

3) N : Netral

2) TS : Tidak Setuju

1) STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pengalaman Kerja

1. Lamanya Bekerja

Mohon bapak/ibu/sdr/i beri tanda silang (✓) pada kolom (antara 1-5), sesuai skala yang menurut bapak/ibu/sdr/i paling mendekati.

NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Seorang auditor jika memiliki pengalaman kerja lebih dari tiga tahun akan mempengaruhi perilaku dalam pengambilan keputusan.					
2	Seorang auditor jika memiliki pengalaman bekerja lebih dari tiga tahun akan lebih tenang dalam menyelesaikan masalah yang ada dan santun kepada klien.					

3	Seorang auditor yang berpengalaman akan memiliki perilaku yang relatif lebih baik dalam profesionalnya daripada auditor yang kurang berpengalaman.					
4	Semakin banyak pengalaman seorang auditor maka, semakin dapat menghasilkan berbagai macam dugaan dalam menjelaskan temuan audit.					
5	Semakin lama menjadi auditor semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan objek pemeriksaan					
6	Saya sudah pernah mengaudit pada Perusahaan <i>go public</i> sehingga saya dapat mengaudit perusahaan yang belum <i>go public</i> lebih baik					
7	Auditor senior cenderung tidak mengikuti kode etik sehingga tidak berperilaku etis					

1. Banyaknya Tugas Pemeriksaan

Mohon bapak/ibu/sdr/i beri tanda silang (✓) pada kolom (antara 1-5), sesuai skala yang menurut bapak/ibu/sdr/i paling mendekati.

NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Jika saya pernah mengaudit klien perusahaan besar maka saya dapat melakukan audit lebih baik					
2	Banyak klien yang sudah saya audit sehingga audit yang saya lakukan lebih baik					

3	Walaupun jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan tidak lebih baik dari sebelumnya					
---	---	--	--	--	--	--

B. Gaya Kepemimpinan

Mohon bapak/ibu/sdr/i beri tanda silang (√) pada kolom (antara 1-5), sesuai skala yang menurut bapak/ibu/sdr/i paling mendekati

NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Dalam memimpin organisasi auditor wanita cenderung lebih emosional dibandingkan auditor pria					
2	Seorang auditor wanita cenderung lebih teliti dalam menganalisis suatu permasalahan dibandingkan akuntan pria.					
3	Seorang auditor pria dan wanita memiliki kesempatan memimpin yang sama.					
4	Seorang auditor pria dan wanita memiliki motivasi kerja yang sama.					
5	Seorang auditor pria dan wanita memiliki komitmen organisasi yang sama.					
6	Seorang auditor pria dan wanita memiliki komitmen Professional yang sama.					
7	Auditor pria lebih mudah berkomunikasi dengan bawahan dibanding auditor wanita					
8	Saya lebih mudah mendapatkan informasi dari pimpinan pria dibanding pimpinan wanita					
9	Pimpinan wanita lebih memberikan perhatian yang baik kepada pekerjaan dibandingkan pimpinan pria					

10	Pimpinan pria cenderung seimbang dalam memberikan pujian dan kritik dibanding pimpinan wanita.					
----	--	--	--	--	--	--

C. Perilaku Etis (Y)

1. Pelaksanaan Kode Etik

Mohon bapak/ibu/sdr/i beri tanda silang (✓) pada kolom (antara 1-5), sesuai skala yang menurut bapak/ibu/sdr/i paling mendekati

NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya wajib mengahayati dan mengamalkan kode etik akuntan dengan penuh rasa tanggung jawab					
NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
2.	Saya tidak wajib menghayati dan mengamalkan kode etik					
3.	Saya berkewajiban moral untuk memelihara pelaksanaan kode etik, sehingga hasil pekerjaan saya sebagai akuntan berkualitas					
4.	Saya berkewajiban memastikan bahwa orang-orang yang terlibat dalam pemberian jasa profesional mematuhi prinsip objektivitas					
5.	Saya mempunyai kewajiban untuk memastikan staf atau auditor yang lingkupnya dibawah pengawasan untuk menghormati kerahasiaan klien					
6.	Saya boleh menerima atau menawarkan haida atau <i>entertainment</i> yang dapat					

	menimbulkan pengaruh terhadap pertimbangan profesional mereka terhadap orang-orang yang berhubungan dengan mereka					
7.	Saya harus melaksanakan jasa profesional sesuai dengan standar teknis profesional yang releval					

1. Penafsiran dan Penyempurnaan Kode Etik

Mohon bapak/ibu/sdr/i beri tanda silang (✓) pada kolom (antara 1-5), sesuai skala yang menurut bapak/ibu/sdr/i paling mendekati

NO	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	IAI menerbitkan penafsiran kode etik, untuk memenuhi pertanyaan yang timbul sehubungan dnegan pelaksanaan kode etik dikemudian hari					
2	Kepatuhan dalam pelaksanaan kode etik adalah sebagai dasar penyempurnaan dlam menjalankan tugas profesi					
3	Dalam kepengurusan pusat IAI perlu dibentuk komite kode etik					
4	Kongres IAI berhak melakukan penyempurnaan kode etik.					

RIWAYAT HIDUP



HASMAWATI, Dilahirkan di Dusun Tappina Desa Mirring, Kec. Binuang, Kab. Polman, Sulawesi Barat pada tanggal 1 Desember 1991. Penulis merupakan anak ke-Enam dari Delapan Bersaudara, Anak dari Ibunda Hasanah dan Ayahanda Hamzah. Penulis memulai Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Tappina setelah tamat MI pada tahun 2003, penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama

Mazraatul Akhirah Baramuli Pinrang dan masih melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Mazraatul Akhirah tahun 2006 sampai tahun 2009, kemudian pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Akuntansi dan menyelesaikan studi pada tahun 2014, selama masa kuliah penulis juga aktif dalam organisasi HMI sampai sekarang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 M A K A S S A R